

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 27 NOVEMBRE 1896.

PROJET DE LOI SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.

EXPOSÉ DES MOTIFS.

MESSIEURS,

Sous l'ancien régime, les relations juridiques entre patrons et ouvriers étaient régies à la fois par les statuts corporatifs et par les ordonnances de l'autorité publique.

Le décret du 14-17 juin 1791, en supprimant les corporations, anéantit les règlements qui les gouvernaient. Ce serait cependant une erreur de croire que, dorénavant, l'égalité fût assurée entre les donneurs et les preneurs de travail. Le législateur abolit l'association forcée, mais en même temps il prohiba l'association volontaire, seul moyen pratique pour les ouvriers de régler et de débattre, avec une entière indépendance, les conditions du contrat de travail. Le décret réprimait, en effet, les coalitions et frappait de peines sévères « tous citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers qui prendraient des délibérations ou feraient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux ».

La loi du 22 germinal-2 floréal an XI, relative aux manufactures, fabriques et ateliers, maintint l'interdiction des coalitions, tant de patrons que d'ouvriers, mais sous la menace de peines plus fortes pour ceux qui travaillent que pour ceux qui font travailler. Elle institua, en outre, le livret obligatoire dont la conséquence était, en quelque sorte, de placer les ouvriers sous une surveillance spéciale.

L'année suivante (26 ventôse an XII) fut promulgué le titre du Code civil qui traite du *contrat de louage* et dont le chapitre III se rapporte spécialement au *louage d'ouvrage et d'industrie*. Deux articles seulement sont consacrés au louage des domestiques et des ouvriers; l'un proclame une règle d'application

générale, conséquence logique de la liberté individuelle, l'autre ne s'occupe des ouvriers que pour les mettre hors le droit commun, en stipulant que « le maître est cru sur son affirmation, pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue, et pour les acomptes donnés pour l'année courante ».

Tel était l'esprit de la législation sur le travail au moment où la grande industrie naissait et où la question ouvrière, ignorée des législateurs de la Révolution et de l'Empire, allait impérieusement solliciter l'attention des économistes et des hommes d'État.

Depuis lors, une évolution s'est accomplie. L'idée de l'égalité des parties qui font le contrat de travail s'est manifestée par une série de mesures abolitives, successivement adoptées par les divers États industriels. C'est ainsi qu'en Belgique, la Constitution d'abord, la loi du 31 mai 1866 ensuite, ont supprimé les barrières qui s'opposaient au libre exercice du droit d'association; c'est ainsi encore que la loi du 10 juillet 1883 a abrogé l'article 1781 du Code civil et fait disparaître le livret obligatoire.

Le régime du travail a donc été, sous ces rapports, replacé dans le droit commun.

Mais une lacune considérable subsiste : l'insuffisance des dispositions du Code civil concernant le louage de services laisse toujours sous l'empire exclusif des principes généraux qui régissent les contrats, et des coutumes locales, souvent arbitraires et incertaines, l'ordonnance juridique des relations entre les chefs d'industrie et les ouvriers.

La définition claire et précise des droits et des obligations des parties est pourtant ici d'une importance primordiale, puisqu'il s'agit d'une convention dont les effets s'étendent à la personnalité même des contractants et de laquelle dépendent l'existence sociale et la condition économique d'un nombre considérable de citoyens. C'est en présupposant la volonté des parties que le législateur a défini leurs droits et leurs obligations en matière de mariage, de vente, de bail, de société, de mandat, de dépôt, de prêt, de cautionnement; cet exemple est facile à suivre en ce qui concerne le contrat de travail, aujourd'hui que le développement des communications, la rapidité des moyens de transport, l'étendue croissante du marché, la mobilité des ouvriers ont établi, dans les usages, malgré des divergences locales accessoires, une certaine uniformité qui n'existait guère à l'époque de la rédaction du Code civil.

Il n'est pas question d'ailleurs de restreindre, en cette matière, pas plus qu'on ne l'a fait pour les autres contrats, la liberté des parties. Le législateur, en présupposant leur volonté, ne leur interdit pas les stipulations contraires. Cette liberté n'est limitée que par des nécessités d'ordre public auxquelles il convient de faire droit en prohibant, à peine de nullité, certaines clauses qui y sont contraires, ou en interdisant aux parties, sous la même sanction, de se soustraire à certaines obligations déterminées. Lorsque les raisons d'ordre public sont d'une gravité particulière, c'est la loi de police, et non la loi civile, qui intervient et les sanctions présentent un caractère pénal.

Le présent projet n'a donc point pour but de résoudre toutes les questions complexes qui naissent des rapports entre les donneurs et les preneurs de travail. Simple loi de droit civil, expression fidèle de l'égalité juridique des

contractants, la loi sur le contrat du travail est également acceptable par les partisans et par les adversaires de l'intervention de l'État dans le domaine du travail et de l'industrie.

Même restreint dans ces limites, le projet ne s'applique pas au contrat de louage de services, compris dans le sens le plus général. Les conditions dans lesquelles se fait ce contrat et les effets que les parties entendent y attacher sont loin d'être les mêmes pour toutes les catégories de travailleurs. Aussi serait-il impossible de comprendre, dans une formule unique, les rapports juridiques dérivant du contrat de louage de services envisagé dans sa conception la plus large. Ceci explique pourquoi le projet actuel vise uniquement le contrat que les ouvriers font avec les chefs d'entreprise dans les conditions définies aux articles 1 et 2 et qu'il ne s'applique, notamment, ni aux artisans travaillant à domicile, ni aux domestiques.

Une des questions les plus importantes qui se rattachent au contrat de travail des ouvriers est celle de la réparation des accidents. Le projet ne fait, à cet égard, que consacrer le principe généralement admis aujourd'hui, à savoir que la responsabilité du patron trouve sa base dans le contrat même, qui l'oblige à veiller en bon père de famille à ce que le travail s'exécute dans des conditions convenables de salubrité et de sécurité.

Des règles puisées à d'autres sources ont dicté à des législateurs étrangers et recommandent au législateur belge des remèdes plus complets au problème social de la réparation des accidents du travail. Cette matière, dont le Conseil supérieur du travail vient d'être saisi, doit, dans notre pensée, faire l'objet d'une loi spéciale complémentaire de la loi sur le contrat de travail. C'est à propos de cette loi spéciale que les Chambres auront à décider notamment si et dans quelle mesure il convient d'adopter le système de l'assurance obligatoire.

Le présent projet de loi a été rédigé avec la collaboration du Conseil supérieur du travail, qui dans cette occasion, a fait preuve de sa compétence et de son zèle habituels. Le Gouvernement a aussi mis à profit en plus d'un point les remarquables travaux de la Commission instituée en 1890 auprès du Département de la Justice, à l'effet d'élaborer un projet de loi sur le louage de services des ouvriers et des domestiques.

EXAMEN DES ARTICLES.

L'ARTICLE PREMIER définit le contrat que la loi a pour objet de régler. Ce contrat met en présence un chef d'entreprise et un ouvrier. Il a paru préférable de renoncer à une définition de ces termes, de crainte de n'y point comprendre toutes les personnes que l'on range aujourd'hui dans l'une ou l'autre catégorie. Le sens usuel de ces mots est d'ailleurs bien connu, et ils ne donneront lieu, dans la grande majorité des cas, à aucune difficulté d'interprétation. Par « ouvriers » il faut entendre les ouvriers agricoles aussi

bien que les ouvriers des entreprises industrielles et commerciales. Mais ni les domestiques, c'est-à-dire les gens attachés spécialement au service personnel d'un maître et aux soins de la maison ou de la ferme, ni les apprentis, c'est-à-dire ceux qui s'engagent à travailler pour un patron moyennant l'obligation qu'assume celui-ci de leur enseigner la pratique de son industrie, ni les employés d'écriture, de comptabilité ou de recettes, ni les agents techniques autres que les contremaitres et les chefs-ouvriers, ne sont compris parmi les ouvriers dans le sens de l'article.

Précisant la nature du lien juridique formé par le contrat, l'article premier marque que la loi vise exclusivement les ouvriers qui s'engagent à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise. Le texte exclut, par conséquent, les ouvriers qui traitent pour leur propre compte avec des particuliers. Il exclut encore ceux qui travaillent pour le compte d'un chef d'entreprise, mais d'une façon indépendante, c'est-à-dire les ouvriers à domicile. Il est incontestable, en effet, que la situation est toute différente suivant que l'ouvrier exerce son activité dans le milieu de travail que le patron lui assigne, ou qu'il accomplit sa tâche chez lui, dans des conditions qu'il est libre de déterminer lui-même.

Toutefois la généralité des termes de la loi comprend évidemment les ouvriers tels que les ardoisiers, plombiers, menuisiers, etc. qui, pour n'être pas, au même titre que les ouvriers de fabrique, d'usine ou de manufacture, sous le contrôle continu et incessant du chef d'entreprise, n'en sont pas moins sous sa surveillance et travaillent aux endroits qu'il leur indique.

Elle comprend encore les ouvriers qui exécutent des travaux dits « à l'entreprise » dans l'usine ou sur le chantier, c'est-à-dire dans le milieu déterminé par le chef d'entreprise et sous sa surveillance. En effet, ce qu'il y a de spécial dans la situation de cette catégorie d'ouvriers, ne concerne que le mode de rémunération. Or, d'après le texte de l'article premier, le salaire est établi d'après telles bases que les parties jugeront convenir, sans qu'il y ait lieu d'en tenir compte pour la qualification des rapports juridiques. Le fait de fixer le salaire à l'entreprise ou à la pièce ne modifie donc pas les conditions générales du contrat de travail, pas plus que ne le ferait l'attribution conventionnelle d'une part dans les bénéfices de l'entreprise, à titre de complément du salaire proprement dit.

ARTICLE 2. — Dans certaines entreprises, il arrive que l'ouvrage doive être effectué par un groupe d'ouvriers travaillant, à profit commun, sous la direction d'un chef de groupe. Souvent celui-ci recrute lui-même ses collaborateurs et s'arrange avec eux pour le règlement des salaires. Cette situation se présente, avec des modalités diverses, dans les ateliers de construction, les houillères, les briqueteries, les ardoisières, l'industrie des équipages, etc. Dans ces cas, le chef du groupe devient-il entrepreneur vis-à-vis du chef d'entreprise, et chef d'entreprise lui-même vis-à-vis des ouvriers de son groupe?

L'article 2 résout la question de la manière que voici : du moment où le chef de brigade s'est engagé dans les conditions spécifiées à l'article premier, il n'est, à l'égard de ses collaborateurs, considéré que comme un mandataire du chef d'entreprise, tout en restant vis-à-vis de celui-ci un simple ouvrier ; dès lors le contrat de travail des collaborateurs se lie non pas avec le chef

du groupe, mais avec le chef d'entreprise. Il importe de faire de cette règle une présomption *juris et de jure*, sinon il serait trop aisé au chef d'entreprise de se dégager de ses obligations en stipulant qu'il décline toute responsabilité. L'article 2 interdit en conséquence la preuve contraire.

ARTICLE 3. — En vertu de l'article 217 du Code civil, la femme mariée ne peut engager son travail sans le concours du mari dans l'acte, ou son consentement par écrit. L'un et l'autre de ces modes d'autorisation maritale s'appliquent malaisément au contrat de travail dans les conditions où il se lie habituellement. D'autre part, la procédure d'autorisation réglée par l'article 219, en admettant qu'elle soit applicable au contrat de travail, est loin de présenter les caractères de simplicité et de rapidité désirables en cette matière.

Par sa nature même, le contrat de travail réclame, en ce qui concerne la capacité de la femme mariée, un régime spécial. C'est ce régime qu'organise l'article 3 du projet : il établit en principe la capacité, mais il respecte l'autorité maritale en accordant au mari le droit de rompre l'engagement par une opposition notifiée au chef d'entreprise.

Toutefois, l'exercice de ce droit d'opposition pouvant être abusif ou malveillant, il est légitime de permettre à la femme d'introduire un recours qui soit de nature à provoquer une décision rapide et sans frais; tel est l'objet des alinéas 2 et 3 de l'article 3.

ARTICLE 4. — La législation en vigueur ne protège pas le salaire de la femme mariée : en sa qualité de chef de la communauté, le mari est maître de disposer de ce salaire, de le dissiper en folles dépenses et d'empêcher que la femme ne le consacre soit à son entretien, soit à l'épargne. La séparation de biens n'est guère, pour la femme pauvre, qu'un remède théorique.

La plupart des législations modernes proclament le droit exclusif de la femme à tous les fruits de son travail. Le cadre du projet actuel ne permet pas d'aller aussi loin. Le mal qu'il s'agit de combattre est d'ailleurs particulièrement intense parmi les ouvriers. L'article 4 pourvoit à de réelles nécessités morales et sociales en appliquant à la femme mariée, relativement à son salaire, les règles concernant la séparation judiciaire de biens. L'ouvrière pourra donc disposer de son salaire; mais elle devra contribuer proportionnellement à ses facultés et à celles du mari, aux dépenses du ménage et aux frais d'éducation des enfants communs (Code civil, art. 1447, 1448 et 1449). Ces règles sont mieux en harmonie avec l'association conjugale que celles de la séparation conventionnelle (Code civil, art. 1536 à 1539) qui n'imposent la contribution de la femme aux charges du mariage, sauf convention contraire, qu'à concurrence du tiers de ses revenus.

D'après leur texte, les dispositions des articles 3 et 4 ne protégeraient que les femmes qui concluent le contrat de travail dans les conditions définies à l'article 1^{er}. Le bénéfice de ces dispositions échapperait donc aux ouvrières qui travaillent à domicile ou pour des particuliers. Le salaire de l'ouvrière pourrait ainsi, du jour au lendemain, être soumis à des régimes différents. D'un autre côté, si l'on se bornait à adopter ces deux articles sans en étendre la portée, on encouragerait, par le fait même, le travail de la femme dans les fabriques et manufactures, on accorderait une prime à la désertion du foyer familial.

S'il est vrai que le contrat de travail conclu en dehors des conditions de

l'article 1^{er} emporte des conséquences juridiques distinctes de celles que développe le présent projet, on ne peut méconnaître qu'aucun motif de distinguer n'existe, sous ce rapport, en ce qui touche à la capacité des parties et qu'il est rationnel d'appliquer les articles 3 et 4 à tous les cas où des ouvrières mariées contractent le louage d'ouvrage ou d'industrie. La disposition additionnelle contenue dans l'article 26 du projet répond à ce but.

D'autre part, il ne suffit pas de proclamer la capacité de l'ouvrière mariée. Il faut lui faciliter l'accès du prétoire, en simplifiant les formalités. Là où existent les conseils de prud'hommes et dans les matières où ils ont compétence, c'est chose faite déjà : l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889 institue une procédure simple et pratique d'autorisation judiciaire, lorsque l'autorisation maritale d'ester en jugement fait défaut. Pourquoi ne pas dire que la même procédure sera suivie en toutes matières rentrant dans la compétence d'attribution des prud'hommes lorsque ces matières appartiennent à la juridiction des juges de paix ? Tel est l'objet d'une seconde disposition additionnelle qui forme l'article 27 du projet de loi.

L'ARTICLE 5 fait application de principes incontestés à la détermination du montant et de la nature du salaire.

ARTICLE 6. — La disposition énoncée dans cet article est une conséquence naturelle de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

L'ARTICLE 7 reproduit l'article 1780 du Code civil dont la jurisprudence a, depuis longtemps, fixé l'exacte signification.

LES ARTICLES 8, 9, 10 énumèrent les obligations de l'ouvrier et déterminent l'étendue des responsabilités qui lui incombent.

Il faut noter, à l'article 8, la disposition qui fait à l'ouvrier le devoir d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat. Ces derniers mots ont leur importance : ils marquent que la subordination de l'ouvrier, vis-à-vis du chef d'entreprise, est contenue tout entière, au point de vue juridique, dans les bornes du contrat même. C'est ainsi qu'il faut entendre, en droit, l'autorité patronale dont parle l'article 1^{er}.

Il va de soi, d'ailleurs, que l'énumération de l'article 8 n'est point limitative : la matière est dominée par les principes des articles 1134 et 1135 du Code civil. Comme toute convention, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, et il oblige, non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature.

L'ARTICLE 11 est, de même, une application des principes généraux. Les dettes sont incessibles. Si le patron a autorisé l'ouvrier à se faire remplacer momentanément, l'ouvrier n'est tenu que de la *culpa in eligendo*. Il n'encourt donc de responsabilité que s'il a fait choix d'un remplaçant notoirement incapable. C'est la règle également suivie en matière de mandat (Art. 1994 du Code civil).

L'ARTICLE 12 énumère les obligations du chef d'entreprise. Cette énumération n'est pas limitative. Au point de vue du droit strict, le patron n'est pas libéré par cela seul qu'il paie le salaire convenu ; le contrat de travail n'est point assimilable à une vente de marchandises : la prestation de travail met

en jeu la personnalité même, physique et morale, de l'ouvrier. De là, notamment, les devoirs essentiels imposés aux chefs d'entreprise par les n° 2, 3 et 5 de l'article. Ces textes ne font qu'indiquer, en les précisant, quelques-unes des suites que l'équité et la bonne foi donnent à l'obligation d'après sa nature.

Comme il a été dit plus haut, la responsabilité du patron en matière d'accidents du travail trouve sa base dans le contrat même. Mais l'obligation contractuelle de sécurité étant admise, il n'est pas conforme aux faits, à la réalité des situations, à l'intention probable des parties qui concluent un contrat de travail, de dire que le preneur de services doit rendre l'ouvrier tel qu'il l'a reçu, de même que le preneur à bail d'une chose louée doit rendre cette chose en pareil état à l'expiration du bail. (Art. 1730 du Code civil.) Dans la conception moderne du contrat, l'ouvrier n'est point une chose dont le chef d'entreprise dispose à son gré et sur laquelle il exerce un empire absolu. L'autorité contractuelle dont jouit le chef d'entreprise est un pouvoir limité, défini, et la responsabilité contractuelle, qui y est corrélatrice, doit également être définie, limitée. Aussi, le projet ne qualifie-t-il pas le chef d'entreprise de débiteur de sécurité; il se borne à lui imposer le devoir de veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de salubrité, d'hygiène et de sécurité. Si l'ouvrier se croit en droit de réclamer au chef d'entreprise des dommages et intérêts, en réparation d'une lésion survenue au cours du travail, il aura à prouver non seulement le dommage, mais encore l'inexécution du contrat, c'est-à-dire la faute contractuelle du maître.

En attendant une loi spéciale concernant la réparation des accidents du travail, les tribunaux se borneront à déduire, conformément à ce qui vient d'être exposé, les conséquences juridiques impliquées dans le texte du 2° de l'article 12 qui ne fait que consacrer législativement une doctrine de plus en plus admise par la jurisprudence récente.

L'ARTICLE 13 défend au chef d'entreprise de retenir les outils de l'ouvrier. Cette disposition doit être mise en rapport avec l'article 592 du Code de procédure civile.

L'ARTICLE 14 énumère les modes d'extinction des obligations qui naissent du contrat de travail.

L'ARTICLE 15, relatif à la durée du contrat, se borne à rappeler des principes admis sans conteste. L'engagement conclu sans terme comporte une durée indéfinie; mais, par application de l'article 7, chacune des parties peut y mettre fin, conformément aux dispositions de l'article 17.

L'ARTICLE 16 concerne la tacite reconduction. Le nouvel engagement qui se lie par le fait que les parties continuent à exécuter le contrat est soumis aux conditions de l'engagement expiré, sauf en ce qui concerne la durée. A cet égard, on applique les règles relatives à l'engagement de durée indéfinie, telles qu'elles sont établies à l'article suivant.

L'ARTICLE 17, conformément aux usages reçus, permet à chacune des parties de mettre fin, par un congé, à l'engagement dont la durée n'est pas déterminée.

En règle générale, il est désirable que ce congé ne soit point donné sur l'heure : le principe du délai de préavis est favorable à la stabilité des enga-

gements entre patrons et ouvriers. Mais dans certaines industries, patrons et ouvriers considèrent que le préavis de congé présente pour eux plus d'inconvénients que d'avantages et prétendent qu'il est de leur intérêt respectif de pouvoir se quitter à tout instant. Le projet de loi s'en tient donc ici à la liberté des contrats ; il admet que l'obligation et le délai de préavis de congé soient réglés par la convention ou l'usage. Toutefois, il déclare expressément que, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, la convention ou l'usage ne font foi, quant au préavis, que pour autant que cette convention ou cet usage soient l'objet d'une clause spéciale du règlement : en ceci, le texte ne fait que proclamer un principe résultant déjà implicitement de la loi du 13 juin 1896 sur les règlements d'atelier (art. 3, 3°).

Mais le projet apporte au droit actuel une importante innovation : il stipule qu'à défaut soit de convention ou d'usage, soit, le cas échéant, d'une clause du règlement d'atelier, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours. Dorénavant donc, l'obligation du préavis sera présumée. En vue de sauvegarder, d'une manière complète, l'égalité des parties, l'article établit, en outre, à titre de disposition d'ordre public, la réciprocité de l'obligation et du délai de préavis.

LES ARTICLES 18 et 19 énumèrent les cas dans lesquels l'engagement peut être rompu sans préavis par l'ouvrier ou par le chef d'entreprise. D'après l'article 1184 du Code civil, interprété strictement, il faudrait, dans ces cas, demander la résolution du contrat en justice. En pratique, cependant, on admet aujourd'hui le droit, pour chacune des parties, de donner congé sur l'heure lorsqu'il existe un juste motif de rupture, sauf pour la partie congédiée qui se croirait l'objet d'un acte arbitraire, à prendre son recours devant les tribunaux. Les articles 18 et 19 n'ont pas d'autre but que de consacrer cette solution : l'énumération des principales causes de rupture servira de guide au juge pour apprécier la validité des motifs de congé immédiat non expressément prévus.

L'ARTICLE 20 stipule, à titre d'indemnité, en cas de rupture sans juste motif, un forfait légal, calculé à raison de la durée du délai de préavis de congé, ou de la partie de ce délai restant à courir. Cette disposition évitera aux intéressés l'obligation de faire la preuve, toujours difficile, du préjudice subi. Elle est donc de nature à réduire le nombre des procès et sera, sans nul doute, pour cette raison, favorablement accueillie par les patrons comme par les ouvriers.

L'ARTICLE 21 ajoute, toutefois, que les parties ont le droit de réclamer la réparation intégrale du dommage subi, lorsqu'elles sont à même de prouver l'existence et l'étendue du dommage.

L'ARTICLE 22 règle la manière dont les chefs d'entreprise pourront récupérer sur le salaire, soit l'indemnité fixée par l'article 20, soit les dommages et intérêts dus en vertu de l'article 21. Il est bien entendu que, dans ce dernier cas, l'imputation sur le salaire n'est possible que si les dommages et intérêts sont liquides. C'est la règle en matière de compensation.

Il est aujourd'hui d'usage, dans un assez grand nombre d'industries, que les chefs d'entreprise, en vue de se couvrir contre les ruptures illicites d'engagement, diffèrent, à chaque échéance, le paiement d'une partie du salaire et la reportent à compte nouveau jusqu'à l'échéance suivante. Cette pratique

a donné lieu à des abus, notamment dans un grand nombre de briqueteries où parfois le paiement de plus de la moitié du salaire est différé jusqu'à la fin de la campagne, au risque de mettre l'ouvrier dans la situation la plus critique, en cas de faillite ou de déconfiture du chef d'entreprise.

L'alinéa 2 tend à remédier à ces abus. Étant donné le caractère de la prohibition qu'il édicte, il va de soi que toute stipulation contraire serait entachée de nullité, ce qui n'a rien de trop rigoureux en présence du tempérament contenu dans le dernier alinéa.

L'ARTICLE 23 a en vue le cas d'une mineure engagée dans des conditions constituant pour elle des garanties spéciales de moralité et lui donne le droit de rompre le contrat si ces conditions viennent à se modifier.

LES ARTICLES 24 et 25 sont relatifs à la force majeure. La distinction que fait l'article 24 est de droit commun. Jamais, en effet, on n'assimile, quant à leurs conséquences, l'inexécution partielle et l'inexécution totale de l'obligation. La force majeure qui ne fait que suspendre l'exécution du contrat n'est évidemment point une cause de rupture : tel sera en général le cas, par exemple, pour une maladie de très courte durée entraînant une incapacité temporaire de travail, ou dont le caractère contagieux justifie l'éloignement momentané de l'ouvrier. Si la maladie se prolonge, on peut dire que l'exécution du travail est rendue complètement impossible. Alors, la force majeure met fin à l'engagement. Le juge appréciera suivant les circonstances.

L'ARTICLE 25 consacre une jurisprudence constante en vertu de laquelle la faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

LES ARTICLES 26 et 27 ont pour but de compléter et d'étendre, suivant ce qui a été dit sous l'article 4 ci-dessus, les dispositions concernant la capacité et le salaire de la femme mariée.

L'ARTICLE 28 prononce l'abrogation de deux textes qui n'ont plus de raison d'être.

Le Ministre de l'Industrie et du Travail,

A. NYSENS.

(10)

PROJET DE LOI.**LÉOPOLD II,****ROI DES BELGES,***A tous présents et à venir, Salut.*

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Industrie et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Industrie et du Travail présentera, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I.**De la formation et des conditions générales du contrat.****ARTICLE PREMIER.**

La présente loi régit le contrat par lequel les ouvriers s'engagent à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci, et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contre-mâtres sont compris parmi les ouvriers.

ART. 2.

Lorsque des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article précédent doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires du chef d'entreprise, dans leurs rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

ART. 3.

La femme mariée est capable d'engager son travail sans le consentement de son mari, sauf opposition de celui-ci, notifiée au chef d'entreprise.

La femme peut se pourvoir contre cette opposition devant le juge de paix, qui statue sur simple réquisition, parties entendues ou appelées.

Les actes relatifs à cette procédure sont exempts des droits de timbre et de greffe et enregistrés gratis.

ART. 4.

La femme mariée est soumise, quant à ses droits sur le salaire, aux règles applicables à la femme judiciairement séparée de biens.

ART. 5.

Le montant et la nature du salaire sont déterminés par la convention, sans préjudice aux dispositions légales d'ordre public.

A défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage des lieux et subsidiairement à l'arbitrage du juge.

ART. 6.

Le règlement rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'atelier fait foi des conventions qu'il renferme, entre les parties contractantes et leurs héritiers ou ayants-cause.

ART. 7.

On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

CHAPITRE II.

Des obligations de l'ouvrier et du chef d'entreprise.

ART. 8.

L'ouvrier a l'obligation :

1° D'exécuter son travail avec les soins d'un bon père de famille, au temps, au lieu et dans les conditions déterminées par la convention ou l'usage ;

2° D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

3° D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

4° De garder les secrets de fabrication ;

5° De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité et à celle de ses compagnons ou des tiers.

ART. 9.

L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise, les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Il répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, ou de détérioration de matériel, matières premières ou produits.

ART. 10.

L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit. Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 11.

Sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis.

Si le pouvoir de se faire momentanément remplacer lui a été conféré sans désignation d'une personne, il ne répond que du choix de son remplaçant.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise peut agir directement contre le remplaçant.

ART. 12.

Le chef d'entreprise a l'obligation :

1° De faire travailler l'ouvrier au temps, au lieu et dans les conditions déterminées par la convention ou l'usage, notamment de mettre à sa disposition les coopérateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;

2° De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de sécurité et de salubrité ;

3° De veiller au maintien des bonnes mœurs et au respect des convenances pendant l'exécution du travail ;

4° De payer le salaire à l'ouvrier de la manière déterminée par la convention ou l'usage ;

5° Dans le cas où il s'est engagé à loger et à nourrir l'ouvrier, de fournir à celui-ci un logement convenable et une nourriture suffisante.

ART. 13.

Le chef d'entreprise n'a, en aucun cas, le droit de retenir les outils appartenant à l'ouvrier.

Toute convention contraire est nulle.

CHAPITRE III.

**Des différentes manières dont finit l'engagement
et des ruptures de contrat.**

ART. 14.

Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat de travail prennent fin :

- 1° Par l'expiration du terme;
- 2° Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° Par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu sans terme, ou qu'il existe un juste motif de rupture;
- 4° Par la mort de l'ouvrier;
- 5° Par force majeure.

ART. 15.

Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention des parties ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage des lieux.

En l'absence de terme, l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

ART. 16.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

ART. 17.

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre partie.

L'obligation et le délai du préavis de congé sont réglés par la convention ou l'usage; toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, la convention ou l'usage ne font foi, à cet égard, que pour autant qu'ils soient l'objet d'une clause expresse du règlement.

Sauf disposition contraire résultant soit de la convention ou de l'usage, soit, le cas échéant, du règlement d'atelier, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours.

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques, nonobstant toute convention contraire. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour l'une et l'autre des parties, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

ART. 18.

L'ouvrier peut être congédié sans préavis ou avant l'expiration du terme :

Lorsqu'il a trompé le chef d'entreprise, lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets ;

Lorsqu'il se rend coupable d'actes d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise ;

Lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel ;

Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du travail ;

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication ;

Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité du travail et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du travail.

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise à tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

ART. 19.

L'ouvrier peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme, sans préjudice à son droit de réclamer tous dommages et intérêts, s'il y a lieu :

Lorsque sa moralité est mise en danger au cours du contrat ;

Lorsque le chef d'entreprise se rend coupable, à son égard, de voies de fait, d'injures, ou d'actes d'improbité ;

Lorsqu'il lui cause intentionnellement un préjudice matériel ;

Lorsque le chef d'entreprise tolère les mauvais traitements de ses préposés à l'égard de l'ouvrier ;

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat ;

Et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat de travail.

ART. 20.

Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner régulièrement le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la moitié du salaire moyen correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Est nulle toute clause par laquelle les parties conviendraient d'une indemnité plus élevée.

ART. 21.

Néanmoins, les parties peuvent, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer les dommages et intérêts s'il y a lieu.

Les dommages et intérêts ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

ART. 22.

Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement, sont imputables sur le salaire.

Le montant échu du salaire, dont le paiement est différé et porté à compte nouveau en vue de constituer une garantie contre les ruptures illicites d'engagements, ne peut jamais excéder, lors de chaque échéance, la valeur moyenne du salaire correspondant soit à la durée du délai de préavis, lorsque le contrat est conclu sans terme, soit à une période de travail de quinze jours, dans les autres cas.

Cette disposition ne préjudicie point au droit des contractants de convenir que des quotités supérieures du salaire échu seront, par le chef d'entreprise, déposées à titre de garantie entre les mains d'un tiers choisi de commun accord et suivant les conditions arrêtées entre parties.

ART. 23.

La fille mineure engagée comme ouvrière par un chef d'entreprise et recevant le logement chez celui-ci, a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

ART. 24.

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

ART. 25.

La faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont pas des événements de force majeure.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.**ART. 26.**

Les dispositions des articles 3 et 4 s'étendent à tous les cas où des ouvrières mariées contractent un louage d'ouvrage ou d'industrie.

ART. 27

En toute contestation pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire, le juge de paix peut habiliter l'ouvrière mariée à ester en jugement, conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889 organique des conseils de prud'hommes.

ART. 28.

Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI sont abrogés.

Donné à Laeken, le 26 novembre 1896.

LÉOPOLD

PAR LE ROI :

*Le Ministre de l'Industrie
et du Travail,*

A. NYSENS.